

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa zaman ini di Negara Indonesia berada di industri 4.0, adalah zaman industri yang keempat dari terbentuknya revolusi industri kesatu di abad 18 yang merupakan bertambah maju ataupun meningkatnya teknologi signifikan yang memiliki dampak yang bermacam-macam dan bersaing dengan competitor terhadap sistem sosial menggunakan teknologi yang multifungsi di berbagai bidang.

Era industri 4.0 ini bisa diartikan sebagai distrupsi dari teknologi yang berganti teknologi lama menjadi teknologi yang kekinian karena mobilitas di sebuah bidang, membuat persaingan antara perusahaan yang satu dengan yang lain tidak sejalan. Ciri-cirinya yaitu dengan tingginya penggunaan kekuatan komputer, komunikasi yang cepat, penyimpanan informasi berbentuk data yang maksimal, terdapatnya teknologi sensor, teknologi 3D *printing* dan penciptaan kecerdasan buatan *Artificial Intelligence* (AI) yang digunakan sebagai pengganti manusia.

Pengaruh dari Revolusi Industri 4.0 meluas dengan tujuan utamanya bermanfaat perusahaan/organisasi untuk bersaing dengan kompetitor. SDM perusahaan yang baik adalah syarat di sebuah organisasi untuk mengarungi kemajuan industri dan bersaing. SDM tujuan utama yang harus difikirkan perusahaan karena pengelolaan SDM bisa meminimalisir *turnover* perusahaan yang merupakan masalah yang sangat mengganggu berkembangnya perusahaan dalam beberapa waktu ini. Kenyataannya membuat ekonomi dapat dikelola oleh

beberapa faktor seperti ilmu pengetahuan, ilmu pengetahuan secara global dan modal intelektual. Faktor modal intelektual merupakan sumber utama bagi organisasi/perusahaan dalam mencari keuntungan. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi disebuah perusahaan untuk tanggap atas keadaan yang penuh persaingan. Dalam memiliki langkah tersebut maka perusahaan melakukan perbaikan berbagai sektor termasuk perbaikan pribadi/individu dengan dimulai di sektor SDM.

SDM dalam suatu perusahaan merupakan aset penting karena manusia dapat dikembangkan dengan pelatihan dan pengalaman. Kenyataan yang berada dilapangan diperhatikan oleh perusahaan dengan diberikan berbagai macam hal agar SDM nyaman di perusahaan tersebut. Hal itu dilakukan perusahaan memiliki tujuan untuk tercapainya semua tujuan baik individu, karyawan dan perusahaan.

Perkembangan di dalam perusahaan didukung dengan menggunakan kebijakan yang tepat yang diterapkan di dalam sistem maupun budaya yang diterapkan didalam perusahaan dengan tuntutan yang lebih mendalam kepada karyawan organisasi atau perusahaan. Perputaran atau swifting karyawan biasa dilakukan dalam perusahaan karena hal itu untuk menggerakkan mobilitas perusahaan dan dilakukan dengan sukarela.

Turnover intention merupakan niat yang dimiliki seseorang untuk resign atau keluar dari perusahaan atau organisasi (Lauren 2017:2). Menurut Halimah dkk (2016:3) mendefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk berpindah kerja secara sukarela tanpa paksaan atau dipaksa berhenti dari perusahaan atau organisasi.

*Turnover intention* dapat membuat organisasi atau perusahaan rugi Karena kekacauan didalamnya karena seseorang berhenti bekerja, butuh beberapa waktu untuk membuat itu stabil (Dharma, 2012: 22). PT. Pembangkit Jawa Bali atau bisa disebut dengan PJB Services merupakan perusahaan mengelola segala kegiatan operasi hingga memelihara pembangkit listrik. Dibawah ini terdapat data karyawan 2016 – 2020.

Tabel 1.1  
Data turnover

Tahun	Jumlah Turnover	Index
2016	10	2,24%
2017	10	2,24%
2018	6	1,39%
2019	12	2,82%
2020	11	2,40%

Sumber: PT. PJB Services

Data turnover tersebut menunjukkan bahwa di Kantor Pusat PT PJB Services terdapat turnover <12 orang setiap tahun atau 3%, berada di fase kurang merugi. Namun jika ada yang berhenti atau berpindah akan mengganggu pencapaian kinerja di suatu Perusahaan.

Intensi yang meningkat untuk melakukan rotasi karyawan di perusahaan dapat dilihat dari keinginan untuk melakukan mutasi karyawan (Putra, 2012: 72). Niat tersebut dapat merugikan organisasi terlebih jika memang terjadinya keputusan karyawan untuk berhenti kerja. Terdapat berbagai aspek yang dapat mempengaruhi niat rotasi agar kecenderungan mengundurkan diri dari karyawan

dapat ditekan. Pada dasarnya niat rotasi dapat muncul karena banyak faktor yang mempengaruhinya seperti aspek kompensasi perusahaan yang diberikan kepada karyawan perusahaan tersebut, motivasi kerja seorang karyawan dan sikap profesional.

pendorong karyawan untuk betah saat bekerja di suatu perusahaan adalah dapat berkembang dengan kemajuan yang mengakibatkan kesuksesan karir. Pengertian karir adalah tingkatan pengalaman yang dimiliki seseorang yang terdapat di pekerjaan diaplikasikan dengan sikap dan perilaku saat bekerja. Bahri dan Nisa (2017:10-15) memberikan pengertian sebagai sikap profesional yang berkembang di individu supaya memperoleh tingkatan rencana karir dan persiapan dimasa medatang dalam mengoperasikan perusahaan yang telah disiapkan secara matang.

Menurut Kadarisman (2013:322-323) pengembangan karir merupakan langkah langkah untuk mempersiapkan karyawan di posisi strategis dimasa mendatang. Pengembangan ini mencakup pemahaman manajer sumber daya manusia telah merencanakan terlebih dahulu tentang mengembangkan karis karyawan. Aspek lain yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi turnover adalah kompensasi karyawan yang memiliki pendapatan hingga barang sebagai balas budi yang saling menguntungkan dengan perusahaan (Hasibuan (2016:45).

Sinambela (2016:219) kompensasi adalah kelompok sistem penghargaan sebagai bagian ekonomiyang tidak bisa dipisahkan dengan prestasi kerja. Nominal besarnya kompensasi sesuai kriteria yang karyawan peroleh dan butuhkan. Kesimpulannya semakin besar kompensasi yang diperoleh di perusahaan maka

posisi di perusahaan tersebut juga tinggi. Aspek penting lainnya yang berdampak ke turnover adalah motivasi, yang menurut Sunyoto (2013:13) keadaan dimana individu dituntut dalam mencapai keinginan, cita-cita dan impian. Motivasi menjadi alat pendorong maupun pemaksa untuk memperoleh impian seseorang.

Penjelasan diatas membuat peneliti ingin meneliti dengan judul penelitian berupa **“*Turnover Intention* Ditinjau dari Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Kerja pada Karyawan Kantor Pusat PT PJB Services”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Landasan dari latar belakang masalah dapat membuat rumusan masalah seperti:

1. Apakah variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*?
3. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*?
4. Apakah variabel pengembangan karir, variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh hasil dari pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel *turnover intention* yang terjadi karyawan.

2. Untuk memperoleh hasil pengaruh dari variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intention* yang terjadi karyawan.
3. Untuk memperoleh pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap variabel *turnover intention* yang terjadi karyawan.
4. Untuk memperoleh pengaruh dari variabel pengembangan karir, variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja secara simultan terhadap *turnover intention* yang terjadi karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaatnya adalah:

1. Aspek Akademis.

Dapat dijadikan rujukan di penelitian yang selanjutnya karena masih kurang sempurna dan masih banyak kekurangan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Dapat dijadikan bahan bacaan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di kuliah.

3. Aspek Praktis.

Dapat dijadikan manajer perusahaan terkait ataupun yang sama perish untuk menerapkan implementasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen SDM**